



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y
Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Libia Esther Oblitas Segura (ORCID: 0000-0001-5238-2862)

ASESORA:
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ
2020

Dedicatoria

A Dios por estar a mi lado siempre.

A mis padres Leoncio y Lucila por apoyarme
y darme ánimo para continuar.

A mis hermanos y sobrinos por su aliento
para cumplir mis metas.

Libia Oblitas

Agradecimientos

A los doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad “César Vallejo”, por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer mis conocimientos.

A la Dra. Francis mi asesora por su actitud que me motivó a lograr mi maestría.

A la Dra. Estrella que con sus preguntas me aclaraba el camino a seguir.

Al director y colegas de mi institución educativa que me ayudaron para la aplicación de los cuestionarios.

A mis compañeros de clase con los que compartí momentos inolvidables.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Libia Esther Oblitas Segura, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020”.

Declaro bajo juramento que:

- ✓ La tesis es de mi autoría
- ✓ He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- ✓ La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, junio de 2020.



Libia Esther Oblitas Segura

DNI. 09787474

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Indice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	9
2.1 Tipo y diseño de investigación	9
2.2 Operacionalización de variables	9
2.3 Población, muestra y muestreo	9
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5 Procedimiento	10
2.6 Método de análisis de datos	10
2.7 Aspectos éticos	10
III. Resultados	11
3.1. Resultados descriptivos	11
3.2. Resultados correlacionales.	13
IV. Discusión	15
V. Conclusiones	17
VI.Recomendaciones	18
Referencias	19
Anexos	24

Índice de tablas

Tabla 1.Niveles de la variable gestión del conocimiento y dimensiones	11
Tabla 2.Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones	12
Tabla 3.Sistema de hipótesis de la investigación	13

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión del conocimiento y dimensiones	11
Figura 2. Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones	12

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020. De tipo básica, diseño correlacional, transversal.

La población censal fue de 70 docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 5, se utilizó la técnica de la encuesta, y se recabó información empleando dos instrumentos validados por expertos con una alta fiabilidad. Un primer cuestionario para medir la gestión del conocimiento comprendido de 27 preguntas con escalas de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y mide las dimensiones de creación, transferencia y aplicación del conocimiento. El segundo cuestionario sobre desempeño docente contiene 28 preguntas con escalas de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) mide las dimensiones: preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los resultados nos indicaron que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 con una correlación alta ($Rho\ 0,625$ y $p\text{-valor}\ 0,000$).

Palabras claves: Gestión, conocimiento, relación, desempeño, docentes.

Abstract

The research study aimed to determine the relationship between knowledge management and teaching performance at the Fe y Alegría Educational Institution No. 5, San Juan de Lurigancho, 2020. Basic type, correlational, cross-sectional design.

The census population was 70 teachers from the Fe y Alegría No. 5 educational institution, the survey technique was used, and information was collected using two instruments validated by experts with high reliability. A first questionnaire to measure knowledge management comprised of 27 questions with Likert scales (never, almost never, sometimes, almost always, always) and measures the dimensions of knowledge creation, transfer and application. The second questionnaire on teacher performance contains 28 questions with Likert scales (never, almost never, sometimes, almost always, always) measures the dimensions: preparation and teaching for student learning, participation in school management articulated to the community and development of professionalism and teaching identity.

The results indicated that knowledge management is related to teaching performance at Fe y Alegría Educational Institution No. 5, San Juan de Lurigancho, 2020 with a high correlation (Rho 0.625 and p-value 0.000).

Keywords: Management, knowledge, relationship, performance, teachers.

I. Introducción

A nivel mundial la gestión del conocimiento ha sido enfocada directamente en el sector empresarial en donde ha tenido notables resultados puesto que se ha partido de premisas como conocimiento e innovación que se han visto reflejadas en el incremento de rentabilidad de las empresas (Maldonado,2012). En el sector educativo, si bien es cierto existen ambientes educativos para crear capacidades y aprendizajes todavía tiende a ser de carácter tradicionalista, acumulativo de conocimientos que se brindan en las instituciones educativas (Jasso, 2012), por ello, resulta importante la gestión de esos conocimientos con el propósito de generar nuevos e innovadores conocimientos que conlleven a la excelencia educativa.

En países latinoamericanos se evidenciaron prácticas de gestión de conocimiento y estos tienen efectos positivos en el desempeño innovador de los profesores los cuales trascienden en los aprendizajes adquiridos por los estudiantes (Alegre, 2011). Esta implica innovación y el progreso de destrezas de la ciudadanía en las naciones latinoamericanas, permite el desarrollo de los pueblos y que puedan salir del subdesarrollo y mejorar su posición económica y social en el planeta (PNUD, 2017).

A nivel nacional en las instancias educativas los docentes todavía presentan problemas en cuanto al saber administrar y gestionar adecuadamente los conocimientos y mecanismos para la creación, transferencia y aplicabilidad de los mismos, incluso se debe mencionar también la falta de recursos o la deficiente asignación de estos por el Ministerio de Educación, se manifiesta en la baja calidad educativa (Barroso, 2011). Otro problema es que no existe una cultura de gestión del conocimiento debido al desconocimiento, escasa motivación e incentivos laborales que permitan a los docentes ser gestores de su propio conocimiento y puedan transferirlos a otras generaciones educacionales.

Por otra parte, está el poco apoyo del Estado en cuanto al financiamiento que cubra las necesidades reales de las instituciones educativas y esto se observa en la falta de creación e innovación de los docentes puesto que la mayoría de los productos educativos están basados en conocimientos transmitidos de generación en generación ajenos a las

nuevas tendencias, a la era del conocimiento a través de herramientas digitales se hacen vulnerables y esto se refleja en un regular desempeño.

En la institución educativa Fe y Alegría N°5 del distrito de San Juan de Lurigancho se observó una escasa actualización y capacitación que se brinda a los docentes, así también desconocen el uso de nuevas tecnologías informáticas y digitales que les permite tener acceso a información relevante al área a su cargo, este desconocimiento conduce al docente en un ente pasivo y perjudica no solo su desempeño y desarrollo profesional sino que afecta la creación, transferencia y aplicabilidad de los conocimientos que brinda a los estudiantes para que estos tengan aprendizajes esperados y apunten al desarrollo de competencias, se debe gestionar de forma eficiente el conocimiento. Desde marzo del 2020 la educación se ha tenido que transformar debido a la pandemia, la covid-19, los docentes en la institución educativa han tenido que emplear la tecnología para llegar a sus estudiantes, esto ha llevado a un replanteamiento sobre cómo dar continuidad al quehacer educativo, se les pide que adapten las clases presenciales a una enseñanza remota de emergencia, esta conlleva a desafíos al docente.

Los trabajos previos internacionales que podemos referir son: Acevedo, Aristizábal, Valencia y Piedrahita (2020) en su artículo tuvieron como finalidad analizar la formulación de modelos de gestión de conocimientos aplicados en las instituciones educativas, se realizaron cuestionarios a 122 profesores quienes evidenciaron que no cuentan con modelos de gestión de conocimiento, concluyó que se debe promover, capacitar y buscar estrategias en los procesos institucionales para la transferencia de conocimientos relevantes.

Correa, Benjumea y Valencia (2019) su artículo tuvo como propósito describir como la gestión del conocimiento facilita la resolución de los dilemas educativos, la metodología empleada fue cuantitativa de tipo descriptiva, se aplicaron cuestionarios a especialistas en educación llegando a la conclusión que se debe gestionar el conocimiento para alcanzar mejorar las estructuras educativas, estilos de enseñanza y aprendizajes.

Naranjo, González y Rodríguez (2016) en su artículo tuvieron como propósito determinar el ejercicio del conocimiento y sus resultados en la sociedad del conocimiento, es una investigación de tipo descriptiva, se tomó en cuenta los aportes de especialistas del

Estado quienes resaltaron la importancia del conocimiento en el desarrollo socioeconómico del país, concluyó se debe proponer la gestión del conocimiento como una estrategia instauradas en las instituciones educativas con la finalidad de que se organice y racionalice el conocimiento y permita su relación directa entre educación y sociedad, por otro lado, Gaete (2016) en su tesis tuvo como objetivo describir los procesos organizativos de la gestión de conocimientos en entidades educativas, fue un estudio descriptivo, se emplearon cuestionarios a profesionales del campo educativo, los resultados evidenciaron que hay una inadecuada gestión de conocimientos debido a que no se aplican modelos de creación y gestión del conocimiento, debido a ello concluyó que se deben aplicar modelos para mejorar los procesos y estructura organizativa de los mismos.

Alzate y Jaramillo (2015) en su artículo tuvieron como finalidad gestionar el conocimiento en el ámbito educativo permitirá alcanzar una competitividad educativa en el tiempo, es un estudio descriptivo basada en la percepción de maestros quienes consideraron la importancia de la capacitación y actualización en conocimientos pedagógicos basados en la currícula que garantice la calidad educativa del país de Colombia.

Trabajos previos nacionales como: Obispo (2018) determinó la relación entre las variables de la problemática de estudio, utilizó el método hipotético-deductivo, cuantitativo de diseño correlacional, contó con una muestra de 65 docentes de quienes se obtuvo información sobre las variables resultando una correlación alta de 0,730. Cuya conclusión resaltó implementar un área de gestión del conocimiento que le permitan crear, transferir y aplicar el conocimiento a los docentes para mejorar sus desempeños, así también, Ríos (2017) estableció la relación entre las variables de estudio, fue de tipo básica, diseño correlacional, estuvo conformada por 140 docentes quienes brindaron información sobre el estudio, dio como resultado que hay una relación alta de 0.882 debido a que se gestiona adecuadamente el conocimiento en el quehacer educativo, por ello, concluyó en que se debe monitorear, coordinar, racionalizar los conocimientos pedagógicos para que ellos sean transferible y mejore el desempeño.

Lavado (2017) estableció la relación entre las variables de estudio, cuya investigación fue básica, de diseño correlacional, contó con una muestra de 291 docentes

y se les tomó un cuestionario que dio como resultado que existe una alta relación de 0,927 entre las variables mencionadas, concluyó en la necesidad de programar capacitaciones sobre estrategias que promuevan los conocimientos para repotenciar el desempeño, al respecto, Requena (2017) estableció las posibles relaciones entre la gestión del conocimiento, estilos de vida son predictores del desempeño docente, fue de metodología cuantitativa, diseño correlacional, contó con una muestra de 229 docentes recolectando la información dando como resultado una moderada ,422 relación entre variables, determinó la necesidad de implementar estrategias que permitan la gestión y aplicabilidad del conocimiento para mejorar la vida de los docentes.

Finalmente, Huerta (2016) estableció la relación gestión del conocimiento y el desempeño docente, es de tipo básica descriptivo-correlacional, la muestra fue de 227 estudiantes a quienes se le aplicaron cuestionarios para medir su percepción sobre la problemática de estudio, se concluyó que tiene una alta correlación debido a que existe una buena gestión del conocimiento por ende el nivel de desempeño docente es bueno.

Es importante precisar definiciones de conocimiento, al respecto es considerada como la combinación de la experiencia, el contexto y la reflexión (Davenport y Prusak, 2000), así también definida como el espacio donde se crea el conocimiento (Nonaka y Konno ,1998), por otro lado, es la facultad humana asociada al desarrollo del pensamiento del ser humano (García,2014). En cuanto a la gestión del conocimiento, existen varias definiciones, mencionada como una sumatoria de información, valores y experiencias (Artiles & Pumar ,2013), así también, es una abstracción teórica con un eje transdisciplinar (Carvajal, 2014), es una destreza que permite desarrollar y renovar el conocimiento (Pereira, 2011).

Por otro lado, fue conceptualizada como la adquisición, desarrollo, retención y medición del conocimiento (León, Ponjuán, Rodríguez, 2014). Referida también a la realización de actividades que conduzcan a compartir y difundir conocimiento que genere calidad educativa (Becerra- Arévalo, 2015), finalmente, es el nivel de incidencia en la difusión del conocimiento y en la caracterización de las instituciones educativas como organizaciones (Carrillo, 2013).

Los pilares fundamentales son: información, valores y experiencia que permiten el desarrollo del capital intelectual y por ende de las instituciones (Pereira, 2013). Su objetivo principal es “generar, compartir, el conocimiento tácito y explícito (en un determinado contexto que responda a las necesidades de los individuos” (Pérez, Prieto, y Martín ,2009).

Los procesos que generan conocimiento la generación y transmisión de conocimiento de las personas y lugares que permite el fomento de conocimiento en las organizaciones sea utilizada y mejore (Aja,2002), estos procesos deben incluir etapas como: creación de conocimiento, a través de la exploración y descubrimiento del conocimiento (Pedraja-Rejas 2006), otro proceso que se debe resaltar en una gestión es compartir y transferir el conocimiento entre personas y que sea valioso para la organización (Honeycutt, 2010).

Los modelos son: a) Almacenamiento, acceso y transferencia del conocimiento, se refiere a la información de la organización independiente de los individuos que lo crean, aquí se desarrollan las metodologías, estrategias, técnicas para la adquisición de conocimiento, b) Sociocultural, referido a la cultura de conocimiento a través de la generación del cambio de disposición, estimulación de la creatividad y la importancia del conocimiento, c) Tecnológico, referida a la utilización de los sistemas de información (Rodríguez, 2006).

Las dimensiones de gestión del conocimiento son: Creación, transferencia y aplicación del conocimiento. La *Dimensión 1 creación del conocimiento*, consiste en la exploración, investigación e invención y difundir el conocimiento a través del hacer de los individuos en las organizaciones. Los docentes dentro de la institución elaboran conocimientos mediante interacciones individuales y grupales logrando el desarrollo de la institución a través del aporte de sus miembros. En la *Dimensión 2: Transferencia del conocimiento*, se transmite conocimientos a los sujetos dentro de una institución, enfocada a la interacción y transmisión de los conocimientos para fines específicos dentro de la institución, al compartir este conocimiento logra tener un valor agregado. *Dimensión 3: Aplicación del conocimiento*, el conocimiento es el resultado meritorio y cuando es distribuido en toda la institución se hace uso de él, se mejora y se amplía y que su

aplicación conduzca al manejo de estrategias y herramientas que permitan la solución de problemas. (Nonaka y Takeuchi, 2009).

Es importante porque contribuye al desarrollo innovador de un país a través de la circulación y aplicabilidad del conocimiento, permiten el diseño de estrategias de gestión que den paso al conocimiento científico, tecnológico que garanticen el desarrollo de capacidades y aprendizajes en las instituciones educativas (De Moortel y Crispeels, 2018).

Así también genera cambios y adaptaciones significativas no solo en los conocimientos sino también en el contexto interno de la institución (Goudarzvandchigini, 2011), no solo cambios sino también participación activa, motivación y búsqueda de nuevos conocimientos necesarios para la organización (Yaghoubi, Mahallati, Safari, & Ali, 2014), permiten también el uso efectivo de los conocimiento para los fines deseados dentro de la institución (Gelard, Boroumand, & Mohammadi, 2014), debe ser utilizada como una herramienta de gestión y no como un término de moda, que sirva para la aplicación de teorías que generen beneficios a la organización (Sanabria y Torres, 2017), finalmente, debe ser tomada como un sistema integral de conocimientos efectivos que contribuya al éxito de la organización (Ling & Mohd, 2011).

Existen también varias conceptualizaciones de desempeño docente puesto que están relacionados con el quehacer pedagógico del docente, podemos decir son los recursos profesionales que se utilizan para generar aprendizajes en los estudiantes (Faria, Reis y Peralta, 2016), consiste en el cumplimiento de las funciones docentes asociados a los estudiantes y contexto (Montenegro, 2007), es la calificación que se hace a un docente para evaluar su función educacional (Bock, 2015), son las acciones que realizan los docentes durante su labor pedagógica (Minedu, 2012) consiste en el rol del docente inherente a su profesión (Alberich y Sotomayor, 2014), se refiere a la calidad profesional del profesor frente al trabajo pedagógico que realiza (García, 2011), finalmente podemos decir que es la actividad pedagógica que realiza el docente ante sus estudiantes para lograr sus metas curriculares y de aprendizajes propuestos.

Las teorías son: a) Teoría de la equidad, consiste en el punto de vista del docente relacionado al trato que recibe, esta equidad debe estar fundamentada en el rendimiento con otros, b) Teoría de las expectativas, referida a la satisfacción que siente el docente frente al trabajo que realiza (Klingner y Nabaldian,2002). Estas teorías deben perfilar la labor docente y su interacción con otros miembros educacionales con el propósito que efectivicen su labor (León,2013). Así también toda información recabada servirá no solo para mejorar el desempeño de los maestros sino también para la transformación de la escuela (Minaka,2009).

Los elementos para un buen desempeño docente son: a) Cultura institucional, comprendida por todos los actores de la entidad educativa comprometidos al acatamiento de los objetivos propuestos, b) Compromiso, referido a la pertinencia del docente con la institución y con la labor que realiza dentro de ella, c) Valores, transmitir, formar y promover valores en el momento de enseñar a los estudiantes partiendo de ejemplos de la vida cotidiana (Guerra, 2007).

Existen estándares del desempeño docente como: a) Estándares mínimos conformada por docentes incompetentes, b) Estándares competitivos, dota de incentivos y reconocimientos a los docentes según su rendimiento, c) Estándares de desarrollo, consiste en el perfeccionamiento continuo del docente (Cuenca, 2011).

El desempeño docente contiene las dimensiones que se tratarán a continuación.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Esta trata del proceso de enseñanza en donde el docente toma en cuenta los saberes previos, la elección de estrategias y metodologías adecuadas a sus estudiantes, esto consiste en la preparación del docente del programa curricular, diseño de sesiones de aprendizaje vinculadas al área curricular y a su quehacer pedagógicos. *Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, referido a los procesos de enseñanza del educador en función al dominio, la utilización de recursos y la orientación de los estudiantes el cual se realiza en un ambiente que los motive y les ayude a tomar conciencia de ser parte activo de su educación. *Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, referida a la articulación entre los docentes y la comunidad y otras instituciones a través de una comunicación afectiva y participación en la ejecución de proyectos educaciones. *Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad*

docente, referida a la capacitación profesional del pedagogo con el propósito de optimizar su desempeño, haciendo una reflexión sobre su práctica. (Minedu,2012).

El problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020?

Se justificó teóricamente porque las teorías sobre la problemática de estudio, permitirá que los docentes administren bien sus conocimientos, la manera de apropiación, transferencia y aplicabilidad de los mismos y les permita efectivizar su desempeño en la institución educativa. Estos conocimientos también pueden ser empleados en otras instituciones educativas para actualizar la información y se promueva la gestión de los mismos. A nivel práctico a partir de los resultados los beneficiarios directos serán los docentes quienes podrán realizar reajustes y plantear estrategias para gestionar adecuadamente sus conocimientos y mejorar su nivel de desempeño. A nivel metodológico se emplearon cuestionarios validados por expertos y confiables para su uso en otros estudios.

Se determinó la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 (Ver anexo 1). Así como se probó la hipótesis: La gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 (Objetivos e hipótesis específicas anexo 1).

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es básico pura porque procura explicar la problemática a través de teorías. Diseño no experimental descriptivo-correlacional, establece las relaciones entre variables y de corte transversal porque se ejecutó en un momento dado (Ramos, 2015).

El enfoque fue cuantitativo basada en la recolección de datos con el fin de probar las hipótesis formuladas en la investigación y el método usado fue hipotético-deductivo se corroboraron las hipótesis y arribaron en conclusiones de acuerdo al fenómeno de estudio (Ramos, 2015).

2.2 Operacionalización de variables

La gestión del conocimiento se refiere al lugar en donde se genera conocimientos que luego son transferidos y aplicados en toda organización (Nonaka y Takeuchi, 2009).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Nonaka y Takeuchi (2009) adaptado por la investigadora, presentó las dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento comprendido de 27 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Anexo 2 y 3).

El desempeño docente son las acciones que realizan los docentes durante su labor (Minedu, 2012).

Se fundamentó en el cuestionario del Minedu (2012) adaptado, sus dimensiones fueron: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente contando con 28 preguntas (Anexo 2 y 3).

2.3 Población, muestra y muestreo

La población censal estuvo constituida por 70 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, se recabó información utilizando cuestionarios aplicados a los docentes (Anexo 4). Los cuestionarios fueron validados por especialistas a través de la técnica del juicio expertos (Anexo 5), la fiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach sus resultados para el instrumento 1 gestión del conocimiento fue de ,781 y el instrumento 2 desempeño docente de ,798 (Anexo 6 confiabilidad). Se realizó una prueba piloto con 20 docentes de similares características a la población de estudio.

2.5 Procedimiento

Se solicitó permiso al director de la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho para realizar la investigación y el recojo de información de los docentes, luego que se procesaron en el los análisis descriptivos e inferenciales empleando el SPSS versión 22. Este recojo de información se realizó a través de un formulario que se envió al whatsapp de los docentes debido a la situación que vive el país por causa de la Pandemia.

2.6 Método de análisis de datos

Se organizaron los datos en tablas y figuras para el análisis descriptivo y luego se empleó el Rho Spearman para correlacionar las variables.

2.7 Aspectos éticos

La investigación respetó los resultados obtenidos no hubo ninguna manipulación de los mismos, así como también se respetó la autoría de las fuentes consultadas y el anonimato y participación voluntaria de los docentes.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable gestión del conocimiento y dimensiones

Niveles	Gestión del conocimiento		Creación del conocimiento		Transferencia del conocimiento		Aplicación del conocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	25	35.7	20	28.6	18	25.7	20	28.6
Regular	30	42.9	35	50.0	32	45.7	30	42.9
Eficiente	15	21.4	15	21.4	20	28.6	20	28.6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

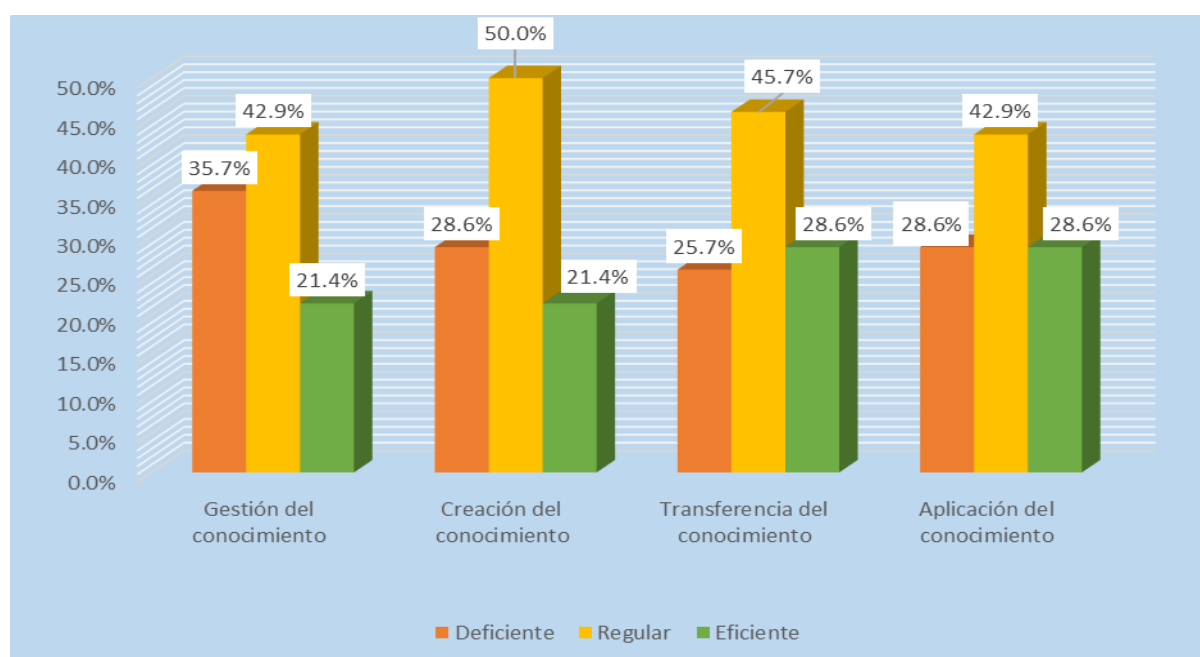


Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión del conocimiento y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable gestión del conocimiento según los docentes el 35.7% lo considera deficiente, el 42.9% los considera regular y el 21.4% es considerado como eficiente; en la [dimensión Creación del conocimiento](#), el 28.6% lo considera deficiente, el 50.0% los considera regular y el 21.4% es considerado como eficiente; en la [dimensión Transferencia del conocimiento](#) el 25.7% lo considera deficiente, el 45.7% los considera regular y el 28.6% es considerado como eficiente; en la [dimensión aplicación del conocimiento](#) el 28.6% lo considera deficiente, el 42.9% los considera regular y el 28.6% es considerado como eficiente.

Tabla 2

Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones

Niveles	Desempeño docente		Preparación para el aprend.		Enseñanza para el aprend.		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	24	34.3	25	35.7	16	22.9	22	31.4	22	31.4
Regular	26	37.1	31	44.3	33	47.1	36	51.4	26	37.1
Bueno	20	28.6	14	20.0	21	30.0	12	17.1	22	31.4
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

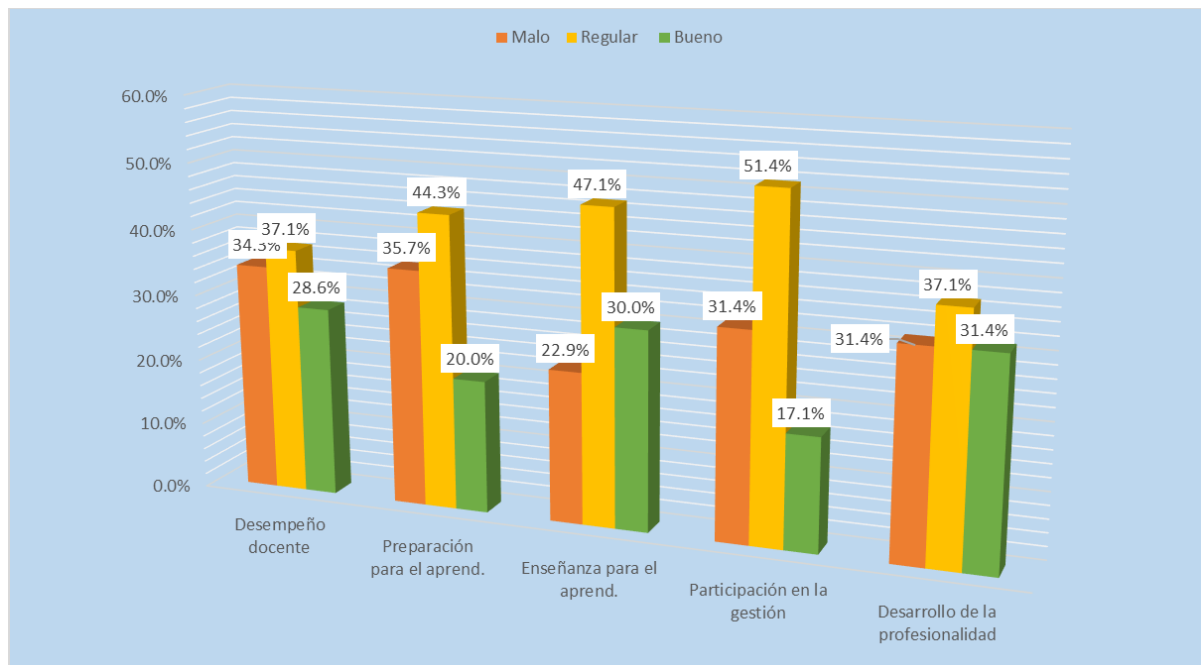


Figura 2. Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable desempeño docente según los docentes el 34.3% lo considera malo, el 37.1% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; en la dimensión preparación para el aprendizaje, el 35.7% lo considera malo, el 44.3% los considera regular y el 20.0% es considerado como bueno; en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 22.9% lo considera malo, el 47.1% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno; en la dimensión participación en la gestión, el 31.4% lo considera malo, el 51.4% los considera regular y el 17.1% es considerado como bueno; en la dimensión desarrollo de la profesionalidad, el 31.4% lo considera malo, el 37.1% los considera regular y el 31.4% es considerado como bueno.

3.2. Resultados correlacionales.

Tabla 3

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del conocimiento * desempeño docente	,625**	,000	70	Alto
Hipótesis específica-1	Creación del conocimiento * desempeño docente	,432**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-2	Transferencia del conocimiento * desempeño docente	,444**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Aplicación del conocimiento * desempeño docente	,562**	,000	70	Moderado

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se establecieron las hipótesis nulas y las hipótesis alternas, se rechazaron las hipótesis nulas y se aceptaron las alternas, se empleó el Rho Spearman:

La gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 con una correlación alta (Rho 0,625 y p-valor 0,000), se debe a que los docentes piensan que tienen gestión del conocimiento, pero les falta fortalecerse en el uso de tecnologías así como un sistema que facilite el acceso y búsqueda de información que les permita identificar hallazgos importantes para su quehacer pedagógico y poder fomentar proyectos innovadores en función a los requerimientos de la Institución educativa.

La creación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 con una correlación moderada (Rho 0,432 y p-valor 0,000), los docentes creen que están en proceso de desarrollar paulatinamente sus habilidades de exploración, indagación e invención en cuanto a la creación de nuevos conocimientos.

La transferencia del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 con una correlación moderada (Rho 0,444 y p -valor 0,000), los datos obtenidos se debe a que perciben que les falta mejorar el compartir sus ideas con sus pares y directivos; por ende no hay un intercambio constante de conocimientos ni experiencias laborales, es decir la mayoría de los docentes no transfieren conocimientos a otros, por razones de rechazo o críticas a los conocimientos compartidos.

La aplicación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020 con una correlación moderada (Rho 0,562 y p -valor 0,000), de acuerdo a los resultados según los docentes necesitan tener mayor predisposición para la aplicación de los conocimientos y elaborar guías, manuales u otros documentos y buena actitud para promover reflexiones colectivas, tomar decisiones compartidas, utilizando estrategias y herramientas para la aplicación de los conocimientos que permitan elevar el nivel de su desempeño y los aprendizajes de los educandos.

IV. Discusión

En base a los resultados obtenidos la hipótesis general la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente, nos indicó que el nivel de correlación es alto (Rho 0,625 y p -valor 0,000); estos resultados difieren con los de Valencia (2019) quien señaló que todo conocimiento facilita la solución de todos los problemas educativos, sin embargo, Acevedo, Aristizábal, Valencia y Piedrahita (2020) difieren con lo descrito puesto que se requiere de modelo de gestión de conocimiento para mejorar los procesos educacionales y por lo tanto el desempeño de los docentes, estos resultados fueron contradichos con los encontrados puesto que se gestiona el conocimiento entre docentes pero no hay un sistema de gestión los conocimientos para toda la comunidad educativa.

Con referencia a la hipótesis específica-1 La creación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente indicó que el nivel de correlación es moderado (Rho 0,432 y p -valor 0,000); estos resultados fueron contradichos por Gaete (2016) quien manifestó que existe una inadecuada gestión porque no se aplican modelos de creación de conocimiento, estos resultados fueron contradichos por Naranjo, González y Rodríguez (2016) quienes mencionaron que para que se cree y exista una gestión adecuada se deben utilizar estrategias innovadoras porque permitirán el desarrollo socioeconómico del país sino también del sistema educativo. Estos resultados difieren con los obtenidos porque existe una relación moderada debido a que no se estimula a los docentes por la creación de nuevos conocimientos que benefician los aprendizajes de los estudiantes.

En la hipótesis específica-2 La transferencia del conocimiento se relaciona con el desempeño docente indicó que el nivel de correlación es moderado (Rho 0,444 y p -valor 0,000); estos resultados difieren con Obispo (2018) que tiene una correlación alta señaló la importancia de implementar un área de gestión de conocimiento que permita no solo la creación, sino la transferencia del conocimiento para mejorar el desempeño de los docentes, Ríos (2017) con una correlación alta, refirió que se debe realizar una racionalización de los conocimientos pedagógicos para que puedan ser transferibles a otros docentes y estudiantes, estos resultados difieren con los nuestros porque los conocimientos no cumplen la función de transferibilidad con otros docentes pero si con estudiantes pero conocimientos poco innovadores y desfasados en el tiempo.

En la hipótesis específica-3 La aplicación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente indicó que el nivel de correlación es moderado ($Rho\ 0,562$ y $p\text{-valor}\ 0,000$), al respecto, Lavado (2017) con una correlación alta mencionó que para que todo conocimiento sea aplicable es necesario primero que se programen estrategias que promuevan la adquisición de conocimientos creativos e innovadores para fortalecer el desempeño de los docentes, al contrario, Requena (2017) con una correlación moderada invocó a la implementación de estrategias que permitan la aplicabilidad de los conocimientos primero para mejorar su calidad de vida y luego su desempeño, de acuerdo a los aportes y los resultados expuestos falta mejorar esta etapa de conocimiento, porque se requiere de actitud docente predispuesta al cambio y al mejoramiento de su desarrollo profesional.

V. Conclusiones

Primera: La gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente se relacionan altamente con un (Rho 0,625 y p-valor 0,000).

Segunda: La creación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente se relacionan moderadamente con un (Rho 0,432 y p-valor 0,000).

Tercera: La transferencia del conocimiento se relaciona con el desempeño docente se relacionan moderadamente con un (Rho 0,444 y p-valor 0,000).

Cuarta: La aplicación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente se relacionan moderadamente con un (Rho 0,562 y p-valor 0,000).

VI. Recomendaciones

Primera: Implementar un sistema de gestión del conocimiento con el manejo de las tecnologías de la información que les permita mejorar los procesos de creación, transferencia y aplicación del conocimiento de los docentes y por ende su desempeño.

Segunda: Capacitar continuamente de manera individual y grupal en el uso de las tecnologías de información y comunicación a los docentes que les permita la creación de conocimientos y compartirlos con los estudiantes para generar aprendizajes significativos.

Tercera: Crear un sistema de información digital que les permita transferir los conocimientos a otros docentes y mejorar su desempeño.

Cuarta: Motivar con talleres interactivos constantemente a los docentes en la aplicación de los conocimientos que permita el desarrollo institucional.

Referencias

- Acevedo, Y., Aristizábal, C. Valencia, A., y Piedrahita, L. (2020) Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación. *Recibido Jun. 5, 2019; Aceptado Jul. 31, 2019; Versión final Sep. 30, 2019, Publicado Feb. 2020*. Recuperado:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100103
- Aja, L. (2002). *Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones*. ACIMED v.10 n.5 Ciudad de La Habana sep.-oct. 2002
Recuperado:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000500004
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación*. Manual básico para la acción social. Madrid: Dykinson S.L.
- Alegre, J. (2011). *Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry*, International Small Business Journal, SAGE Publications, Oct 2011.
- Alzate, F. y Jaramillo, A. (2015) *La gestión del conocimiento un desafío para las instituciones educativas en Colombia: emergencias y tensiones desde la teoría del capital intelectual*. Volumen 5, número 2 del 2015, julio-diciembre
Doi [10.15517/rge.v5i2.19974](https://doi.org/10.15517/rge.v5i2.19974) publicado: jun 30, 2015 Recuperado:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/19974>
- Artiles, S., & Pumar, M. (2013). Gestión del Conocimiento: Elementos para Mejorar el Proceso de Identificación en las Organizaciones. GECONTEC Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 1(2). Recuperado.
<https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/1092?show=full>
- Barroso, F. (2011). *Gestión del conocimiento en empresas y organizaciones sociales productivas exitosas en el estado de Yucatán*. Ponencia presentada en el XVI

Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. FCA UNAM.

Becerra-Arévalo, Y. (2015). *Sistema general de regalías: Nuevos recursos para la ciencia, tecnología e innovación en Colombia*. Revista CEA, 1(1), 75-91. doi: <https://doi.org/10.22430/24223182.65>

Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo*. Buenos Aires: Random House Mondadori

Bück, J. (2000) *Gestión del conocimiento*, Asociación Española de Normalización y Certificación, AENOR, España.

Carvajal, B. (2014). Gestión del conocimiento sustentable universitario: Visión aproximada de experiencias latinoamericanas. Hallazgos, 11(22), 159-181. Recuperado: <http://www.scielo.org.co/pdf/hall/v11n22/v11n22a10.pdf>

Carrillo, F. (2013) *Tres incógnitas, tres fases, tres escenarios*. En A. L. Arbonés. *Como evitar la miopía en la gestión del conocimiento*. Madrid: Díaz de Santos y Cluster Conocimiento.

Correa, A, Benjumea, M. y Valencia, A. (2019) *La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales*. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal EISSN: 1409-4258 Vol. 23(2) Recuperado: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194160170001/194160170001.pdf>

Cuenca, R. (2011). La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado: http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf

Davenport, T.H. y Prusak, L. (1998) *Working Knowledge*. How Organization manage what they know. E.U.A: Harvard Business School Press.

De Moortel K. y Crispeels, T., *International university-university technology transfer: Strategic management framework*, doi: 10.1016/j.techfore.2018.05.002, Technological Forecasting and Social Change, 135, 145-155 (2018).

Faria, A. Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

Gaete, C. (2016). *Creación y gestión del conocimiento estudio de caso “Liceo Nuestra Señora de la Paz”* (Tesis de maestría) Pontifica Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

- García, E. (2014). *Aprendizaje y construcción del conocimiento*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- García, L. (2011). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Gelard, P., Boroumand, Z., & Mohammadi, A. (2014). Relationship Between Transformational Leadership and Knowledge Management. *International Journal of Information Science and Management*, 12 (2), 67-82.
- Goudarzvandchigini, M. (2011). Knowledge Management and Transformational Leadership in Organizational Success. *International Journal of Information and Education Technology*, 1 (5), 377-379.
- Guerra, L (2007). *Evaluación y mejor continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño docente*. Madrid: Author.
- Honeycutt, J. (2010). *Así es la Gestión del Conocimiento*, Edición Profesional, Microsoft/McGraw-Hill Interamericana de España S.A., Madrid, España.
- Huerta, S. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño docente* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Jasso, J. (2012). *Innovación y crisis en empresas globales en países en desarrollo, en Innovación y crisis, trayectorias y respuestas de empresas y sectores*. México, Ed. UAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México, ELIAC.
- Lavado, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-19 Los Olivos* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Ling, C., & Mohd, A. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9 (2), 155-167.
- León, I. (2013). Gestión del conocimiento, formación docente de Educación. *Revista de Investigación N° 79 Vol. 37 mayo- agosto 2013*. Recuperado: [Dialnet-GestionDelConocimientoFormacionDocenteDeEducacionS-4478189%20\(3\).pdf](#)
- León, M., Ponjuán D., & Rodríguez, M. (2006). *Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento*. La Habana: Universidad de La Habana.

- Maldonado, G. (2012). *El largo camino hacia la gestión del conocimiento*. Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 199-214.
- Minaka, A. (2009) Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. *Sinéctica no.32 Tlaquepaque ene./jun. 2009*. Recuperado: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. (2da. Edición). Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Naranjo, S., González, D. y Rodríguez, J. (2016). El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación colombianas. *Folios Print version ISSN 0123-4870* Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-48702016000200010&script=sci_abstract&tlng=es
- Nonaka, I. y Konno, N. (1998.) *The Concept of "Ba": Building a Foundation for Knowledge Creation*. California Management Review. Vol. 40, No 3, 40-54.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2009). *Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2006). *Sociedad del conocimiento y dirección estratégica: Una propuesta integradora*. *Interciencia* 31:570-576. (2006).
- Pereira, H. (2013). Implementación de la Gestión del Conocimiento en la empresa. *CEGESTI, Éxito empresarial*,135(10). Recuperado: <http://mc142.uib.es:8080/rid=1LQ6NZ3G1-1NQ26ZJ-12Q/exitoKMempresa.pdf>
- Pérez, A., Valle, R., & Wiklund, J. (2007). *Innovation and imitation as Sources of sustainable competitive advantage*. *Management Research*,5(2), 67 - 79, 2007.
- Prieto, I. (2005). *Gestión del Conocimiento para el Desarrollo de la capacidad de Aprendizaje en las organizaciones*. Valladolid, España: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.(2017). Conocimiento, Innovación y Capacidades. Recuperado: <http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/ourwork/capacity-evelopment.html>

- Ramos, J. (2015). *Métodos, técnicas y procedimientos de investigación*. 2da Edición, Editorial Jurídica Grijley, Lima, Perú.
- Ríos, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Requena, G. (2017). *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte*. (Tesis de doctoral) Universidad Peruana Unión.
- Rodríguez, D, (2006). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica*. Educar 37, pp 25-39.
- Sanabria, R. y Torres, C. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 4, 30-37 ISSN 2477-9024* Recuperado: [Dialnet-LaGestionDelConocimientoBasadoEnLaTeoriaDeNonakaYT-5922016.pdf](#)
- Yaghoubi, H., Mahallati, T., Safari, A., & Ali, M. (2014). Transformational Leadership: Enabling Factor of Knowledge Management Practices. *Journal of Management and Sustainability*, 4 (3), 165-174.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020

Línea de investigación:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: La creación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>La transferencia del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento Exteriorización del conocimiento Compartir el conocimiento	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 – 62] Regular [63 – 98] Eficiente [99 – 135]
			Transferencia del conocimiento	Transferencia de estrategias y métodos de trabajo. Interaprendizaje del conocimiento. Transferencia de información por medios electrónicos.	10 al 19		
			Aplicación del conocimiento	Necesidades de información. Conocimiento explícito	20 al 27		

¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020?	Determinar la relación entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.	La aplicación del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020.		Interiorización del conocimiento			
---	---	--	--	----------------------------------	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES					
Variable 2: Desempeño docente					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes Contenidos curriculares Diseño de sesiones Evaluación sistemática	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula Relaciones interpersonales Resolución de conflictos	8 al 18			

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares Gestión del PEI Trabajo colaborativo Participación comunitaria	19 al 24		
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica Desarrollo profesional Ética profesional	25 al 28		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada 70 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para la Gestión del conocimiento Autor: Nonaka y Takenchi (2009)</p> <p>Cuestionario para el desempeño docente Autor: MINEDU (2012)</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento	2, 3	Nunca (1)	Deficiente [27 – 62]
	Exteriorización del conocimiento	4, 7	Casi nunca (2)	
	Compartir el conocimiento	1, 5, 6	A veces (3)	Regular [63 – 98]
		8, 9	Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente [99 – 135]
Transferencia del conocimiento	Transferencia de estrategias y métodos de trabajo.	10, 11		
		12, 13		
	Interaprendizaje del conocimiento.	14, 15		
	Transferencia de información por medios electrónicos.	16, 17 18, 19		
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información. Conocimiento explícito Interiorización del conocimiento	20, 21		
		22, 23		
		24, 25		
		26, 27		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1 al 7	Nunca (1)	Malo [28 – 65]
	Contenidos curriculares		Casi nunca (2)	Regular [66 – 103]
	Diseño de sesiones		A veces (3)	
	Evaluación sistemática		Casi siempre (4)	Bueno [104 – 140]
			Siempre (5)	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula	8 al 18		
	Relaciones interpersonales			
	Resolución de conflictos			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares	19 al 24		
	Gestión del PEI			
	Trabajo colaborativo			
	Participación comunitaria			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica	25 al 28		
	Desarrollo profesional			
	Ética profesional			

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación : Cuestionario de gestión del conocimiento
Autores : Nonaka y Takeuchi (2009)
Adaptado : Oblitas (2020)
Objetivo : Medir la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Escala de medición: Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación: Cuestionario de desempeño docente
Autor : Minedu (2012)
Adaptado : Oblitas (2020)
Objetivo : Medir la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente
Administración: Grupal
Tiempo : 40 minutos
Escala de medición: Escala politómica

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario de gestión del conocimiento

Indicaciones:

Estimado docente te solicitamos marca la alternativa que consideres la respuesta correcta.

Escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

La institución educativa

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Creación del conocimiento						
1	Da apertura a la creación de nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
2	Tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa					
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su actividad laboral.					
4	Obtiene información por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada.					
5	Interactúan todos los miembros de la comunidad educativa entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.					
6	Existe un plan de incentivos que fomentar el aprendizaje continuo.					
7	Tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.					
8	Desarrolla proyectos de innovación.					
9	Cuenta con proyectos especializados dedicados a la innovación.					
Dimensión: Transferencia del conocimiento						
10	Comunica formalmente y con precisión los objetivos y las respectivas estrategias necesarias para el logro de aprendizajes de los estudiantes					
11	Fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo su desempeño laboral.					
12	Comparte sus ideas innovadoras con otros docentes y directivos.					
13	Realiza transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante					
14	Transforma el conocimiento individual en otro grupal.					

15	Comparte conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias laborales.					
16	Utiliza los medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales) para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño docente.					
17	Cuenta con una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes y usuarios accedan a ella.					
18	Ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su actividad pedagógica.					
19	Identifica las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.					
Dimensión: Aplicación del conocimiento						
20	Posee un conocimiento clave, elaboran guías, manuales u otros documentos impresos que están disponibles para todos.					
21	Promueve la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.					
22	Aplica los conocimientos generados y compartidos.					
23	Toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.					
24	Basa su trabajo en el conocimiento creado y compartido.					
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.					
26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos propuestos.					
27	Recibe capacitación especializada que luego aplican en su actividad pedagógica.					

Cuestionario de desempeño docente

Indicaciones:

Estimado docente te solicitamos marca la alternativa que consideres la respuesta correcta.

Escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					

13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Creación del conocimiento							
1	Da apertura a la creación de nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa.	✓		✓		✓		
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su actividad laboral.	✓		✓		✓		
4	Obtiene información por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada.	✓		✓		✓		
5	Interactúan todos los miembros de la comunidad educativa entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
6	Existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
7	Tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
9	Cuenta con proyectos especializados dedicados a la innovación.	✓		✓		✓		
	Transferencia del conocimiento	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10	Comunica formalmente y con precisión los objetivos y las respectivas estrategias necesarias para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Comparte sus ideas innovadoras con otros docentes y directivos.	✓		✓		✓		
13	Realiza transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		

14	Transforma el conocimiento individual en otro grupal.	✓		✓		✓		
15	Comparte conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias laborales.	✓		✓		✓		
16	Utiliza los medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales) para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño docente.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes y usuarios accedan a ella.	✓		✓		✓		
18	Ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su actividad pedagógica.	✓		✓		✓		
19	Identifica las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.	✓		✓		✓		
	Aplicación del conocimiento	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
20	Posee un conocimiento clave, elaboran guías, manuales u otros documentos impresos que están disponibles para todos.	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓		
22	Aplica los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓		
23	Toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
24	Basa su trabajo en el conocimiento creado y compartido.	✓		✓		✓		
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	✓		✓		✓		
26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
27	Recibe capacitación especializada que luego aplican en su actividad pedagógica.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Francis Esmeralda Ibarguen Cueva*
DNI: 09637865

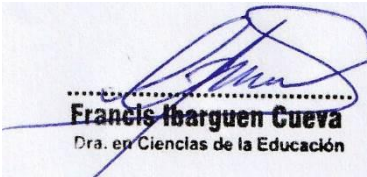
Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	✓		✓		✓		
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓		
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Francis Esmeralda Ibarquen Cueva*
DNI: 09637865

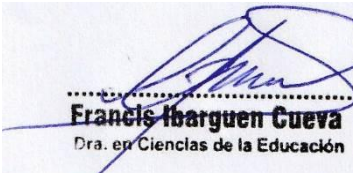
Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	/ ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Creación del conocimiento							
1	Da apertura a la creación de nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa.	✓		✓		✓		
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su actividad laboral.	✓		✓		✓		
4	Obtiene información por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada.	✓		✓		✓		
5	Interactúan todos los miembros de la comunidad educativa entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
6	Existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
7	Tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
9	Cuenta con proyectos especializados dedicados a la innovación.	✓		✓		✓		
	Transferencia del conocimiento	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
10	Comunica formalmente y con precisión los objetivos y las respectivas estrategias necesarias para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

12	Comparte sus ideas innovadoras con otros docentes y directivos.	✓		✓		✓		
13	Realiza transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		
14	Transforma el conocimiento individual en otro grupal.	✓		✓		✓		

15	Comparte conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias laborales.	✓		✓		✓		
16	Utiliza los medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales) para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño docente.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes y usuarios accedan a ella.	✓		✓		✓		
18	Ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su actividad pedagógica.	✓		✓		✓		
19	Identifica las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.	✓		✓		✓		
	Aplicación del conocimiento	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
20	Posee un conocimiento clave, elaboran guías, manuales u otros documentos impresos que están disponibles para todos.	✓		✓		✓		
21	Promueve la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓		
22	Aplica los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓		
23	Toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
24	Basa su trabajo en el conocimiento creado y compartido.	✓		✓		✓		
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	✓		✓		✓		
26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
27	Recibe capacitación especializada que luego aplican en su actividad pedagógica.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

02 de JUNIO del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: **CHINCHANO OLORTEGUI BLANCA NIEVE DNI:**

23098081

Especialidad del evaluador: **MG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**


Blanca Nieve Chinchano Olórtégui
Mg. en Administración de la Educación

·**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

·**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

·**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	✓		✓		✓		
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓		
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

02 de JUNIO del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: CHINCHANO OLORTEGUI BLANCA NIEVE DNI:

23098081

Especialidad del evaluador: MG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Blanca Nieve Chinchano Olórtgui
Mg. en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Creación del conocimiento	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Da apertura a la creación de nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
2	Tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa.	X		X		X		
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su actividad laboral.	X		X		X		
4	Obtiene información por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada.	X		X		X		
5	Interactúan todos los miembros de la comunidad educativa entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
6	Existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.	X		X		X		
7	Tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.	X		X		X		
8	Desarrolla proyectos de innovación.	X		X		X		
9	Cuenta con proyectos especializados dedicados a la innovación.	X		X		X		
	Transferencia del conocimiento							
10	Comunica formalmente y con precisión los objetivos y las respectivas estrategias necesarias para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
11	Fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo su desempeño laboral.	X		X		X		

12	Comparte sus ideas innovadoras con otros docentes y directivos.	X		X		X		
13	Realiza transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	X		X		X		
14	Transforma el conocimiento individual en otro grupal.	X		X		X		
15	Comparte conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias laborales.	X		X		X		
16	Utiliza los medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales) para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
17	Cuenta con una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes y usuarios accedan a ella.	X		X		X		
18	Ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su actividad pedagógica.	X		X		X		
19	Identifica las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.	X		X		X		
	Aplicación del conocimiento							
20	Posee un conocimiento clave, elaboran guías, manuales u otros documentos impresos que están disponibles para todos.	X		X		X		
21	Promueve la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	X		X		X		
22	Aplica los conocimientos generados y compartidos.	X		X		X		
23	Toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.	X		X		X		
24	Basa su trabajo en el conocimiento creado y compartido.	X		X		X		
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	X		X		X		

26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos propuestos.	X		X		X		
27	Recibe capacitación especializada que luego aplican en su actividad pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

02 de JUNIO del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUÍZ GUSTAVO ERNESTO DNI:

09870134



Especialidad del evaluador: MG. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA Y MG. EN GESTIÓN PÚBLICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		

12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

02 de JUNIO del 2020



Apellidos y nombres del juez evaluador: ZÁRATE RUÍZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: MG. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA Y MG. EN GESTIÓN PÚBLICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 6: Confiabilidad

Confiabilidad de la gestión del conocimiento

Gestión del conocimiento.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

26 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	4
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	4
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	5
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	5
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	5
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	5
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	5
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	4
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	4
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	5
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	4
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	4

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	27

Confiabilidad de desempeño docente

Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

35:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	4	3	4	5
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4	2	4	5
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	5	3	5	5
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	5	4	4	4
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	4	3	5	4
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	5	4	4	4
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	4	4	5
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	4	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	4	3	3	2
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	3	4	5
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	3	2
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	4
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	3	2
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	1	1	3	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	4	3	2	3
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	28

Anexo 7: Base de datos de la variable Gestión del conocimiento

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																										
Creación del conocimiento									Transferencia del conocimiento									Aplicación del conocimiento								
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	4
3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	4
1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4
1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	5
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	5
2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4
1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4
3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4
2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	5
2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	5
1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4
1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	5
5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	4
4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	4
2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	5
4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3
4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	4
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	4
4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	5
4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4
4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	4
2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5
2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	5
2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	3
4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	3
2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	4
4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	5
1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	4
2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	4
5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	5
3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	4

1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	5
3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	5
5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5
2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	3
5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5
3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	5
3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	3
5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	4
4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	5
1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	5
4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2	5
2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	3
5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	5
2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4	4
5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2	5
5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5	5
2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2	4
2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4	4
3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5	5
4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1	4
4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4	3
3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4	1
2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3	3
1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1	2
1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2	2
5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3	1
4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2	4
2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	4
1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3	3
5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4	4
4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4	1
3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1	4
1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1	1
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4	5
4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2	3
1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4	5	4	5
3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	59 1	2

Anexo 8: Base de datos del desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																											
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes											Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	4	3	4	5
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4	2	4	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	5	3	5	5
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	5	4	4	4
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	4	3	5	4
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	5	4	4	4
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	4	4	5
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	4	3
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	4	3	3	2
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	3	4	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	3	2
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	4
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	3	2
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	1	1	3	2
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	4	3	2	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	4	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	3	5	5
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	2	3	4
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	3	4	4
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	4	3	5	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	3	2	3	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	2	3	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	1	4	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	4	4	4	4
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	4	2	3	4
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	5	3	4	4

3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	4	4	3	4
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	4	3	4
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	5	3	4
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	5	3	4
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	3	2	3
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	4	3	4
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	4	2	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	3	3	3
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	4	3	4
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	3
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	5	3	3
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	3	4
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	4	2	2
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	3	4
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	4	3	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	3
2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4
4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	1	1	1
5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	1	1	1
5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	1	1	2
4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	2	1	2
5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1	1	4
3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2	1	1
1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	3	2	3
4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	3	3	4
5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	2	2	4
5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	3	3	1
1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4	3	2	2
2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3	4	2	4
4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	4	2	4
4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2	4	3	3
3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1	5	3	3
3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2	4	3	1
5	5	5	1	3	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	5	2	4	4	3	1	4	5	3	5
3	3	5	1	4	4	1	4	5	2	5	5	2	3	2	4	3	3	1	2	1	2	4	4	5	4	2

Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de junio de 2020

Carta P. 155-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic.

Edward William Zúñiga Huari

Director

Dirección

Institución Educativa Fe y Alegría N° 5

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a OBLITAS SEGURA, LIBIA ESTHER; identificada con DNI N° 09787474 y con código de matrícula N° 7002283471; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador OBLITAS SEGURA, LIBIA ESTHER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Jefe

ESCUELA DE POSGRADO

UCV FILIAL LIMA

CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N° 05
SECUNDARIA
UGEL 05 S.J.L. / E.A.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 22 de junio del 2020

Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted en mérito a la Carta P. 155-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, documento con el cual me presenta a OBLITAS SEGURA, LIBIA; identificada con DNI N° 09787474 y con código de matrícula N° 7002283471; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quién, viene desarrollando el trabajo de investigación titulado: "Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 5, San Juan de Lurigancho, 2020"

El despacho de la dirección de la institución educativa otorga el permiso a la estudiante en mención, para recabar información necesaria y lograr el objetivo propuesto en su trabajo de investigación. Cabe recordarle que, de su parte queda el compromiso de hacer entrega a la institución educativa a mi cargo los resultados del estudio.

Sin más que decir, aproveché la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



EDWARD R. ZÚÑIGA HUARI
DIRECTOR
I.E. FE Y ALEGRÍA N° 05

Anexo 10: Dictamen de la sustentación de tesis



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°5, SAN JUAN DE
LURIGANCHO, 2020"**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del
graduando(a):

OBLITAS SEGURA LIBIA ESTHER

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE
INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se
DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser
sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante
la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento
respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de
seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 8 de agosto del 2020

Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva
Asesor de la tesis

Dra. Estrella Azucena Esquilagola Aranda
Revisor de la tesis



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1653-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de junio de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) IBARGUEN CUEVA FRANCIS ESMERALDA de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°5, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **OBLITAS SEGURA, LIBIA ESTHER**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°5, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**, presentado por el (la) Bach. **OBLITAS SEGURA, LIBIA ESTHER**, con Código: 7002283471, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.



Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **IBARGUEN CUEVA FRANCIS ESMERALDA** como asesor metodológico del proyecto de tesis **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°5, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Anexo 11: Evidencias

